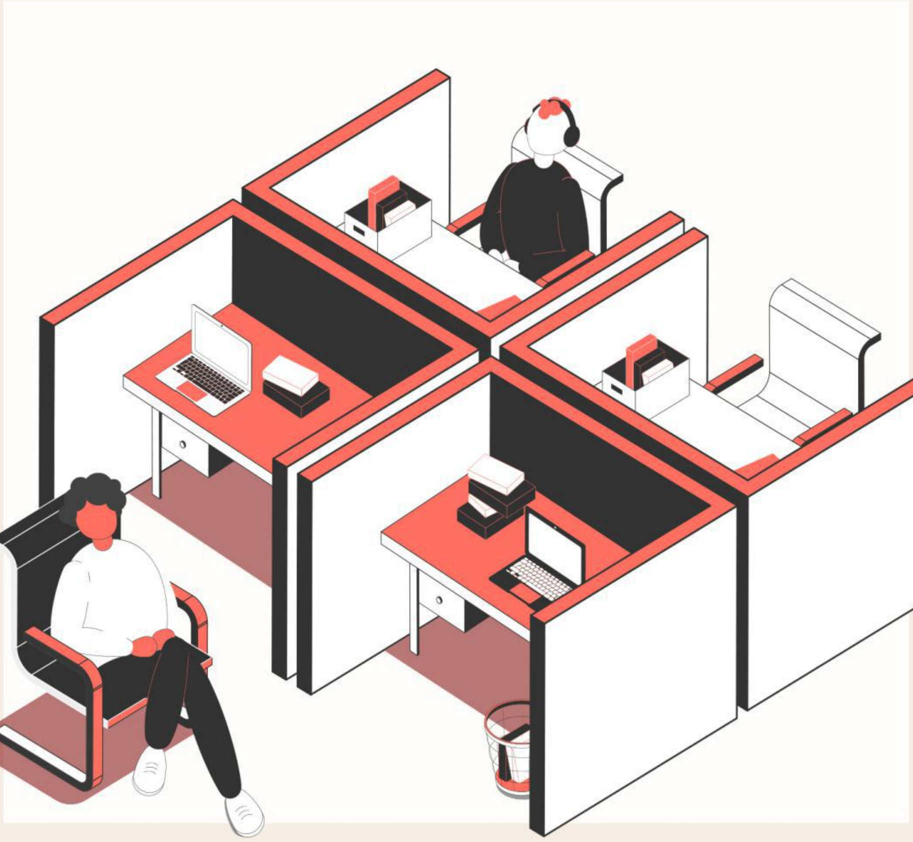
阿里云开发者社区
ALIBABA CLOUD DEVELOPER COMMUNITY

用面试官的思维写简历

作者：陈敏媛 罗浩 李尹寥晨 杨军

阿里学长教你四步写出高通过率简历



大学生就业支持计划系列

大厂学姐学长倾情传授简历秘籍！

VISIT…

LANZAROTE Caliente.com

卷首语

金三银四求职季期间，在关注到有求职需求的高校同学和开发者们对于简历撰写技巧的迫切需求，阿里云开发者社区联合燃烧吧少年幸福团推出《“阿里专家五堂课教你制作专业的简历”——春招求职特训营》，特意邀请到了四位阿里的学姐学长：钉钉开放平台产品经理李尹寥晨、浙江大学计算机视觉方向博士罗浩、阿里云第一个销售运营杨军、美国 TTI 全球人才分析师陈敏媛四位热衷公益的阿里同学进行分享“如何撰写专业简历”，手册中对《第一课理思路：下笔写简历之前，你必须知道的事情》、《第二课看模板：一份基础简历的必含模块有哪些》、《第三课找亮点：简历中如何挑选自己最有竞争力的经历》、《 第四课建信任：如何描述经历能有效提升说服力》四门课程的干货内容进行精选沉淀，希望能够助力读者的求职之路！

扫码观看课程

阿里云开发者“藏经阁”

目录

第一课理思路：下笔写简历之前，你必须知道的事情 4

第二课看模板：一份基础简历的必含模块有哪些 12

第三课找亮点：简历中如何挑选自己最有竞争力的经历 20

第四课建信任：如何描述经历能有效提升说服力 24

第一课理思路：下笔写简历之前，你必须知道的事情

——李尹寥晨

如果将职场经验比喻为一本传记，那么简历就是这本书的目录，但它是动态变化、实时更新的。站在历史的角度回望，简历也是对自己职场的总结和概括，是通往下一段职业经历的敲门砖和垫脚石。

因此，一份好的简历应该突出应聘者的优势，并引起企业方的好奇心。

知己知彼，百战百胜，求职者只有了解自己，以及了解岗位本身，才能找到最适合自己的工作。这个世界上并没有很完美的岗位，找到适合自己的、并且长期深耕于此，才是职场上非常令人期待的结果。

一、下笔之前：想清楚岗位和自己如何匹配

第一步：认清自己。明确求职方向和岗位，不建议随意投简历，比如既投产品又投技术、财务。另外，梳理自己所有的专业和技能以及软实力的强项。也可以找家人、朋友、老师聊一聊，照镜子能让你从另一个角度认识自己。

第二步：看招聘信息。企业提供的 JD 往往比较抽象，求职者难以详细了解岗位具体的日常工作，因此，可以通过咨询学长/学姐加深对岗位的认识。其次，岗位名称一般为行业统一，因此建议提前了解岗位标准的职能和职责等相关知识。

第三步：找两者的结合点。在分析两者结合点的过程中，可以先针对 JD 进行自我剖析，思考自己具备以及不具备哪些 JD 中要求的能力，并在简历中着重突出自己擅长的能力。

二、总结自己：从线性思维到逻辑思维

如何从线性的时间轴中提炼出逻辑性的本质?

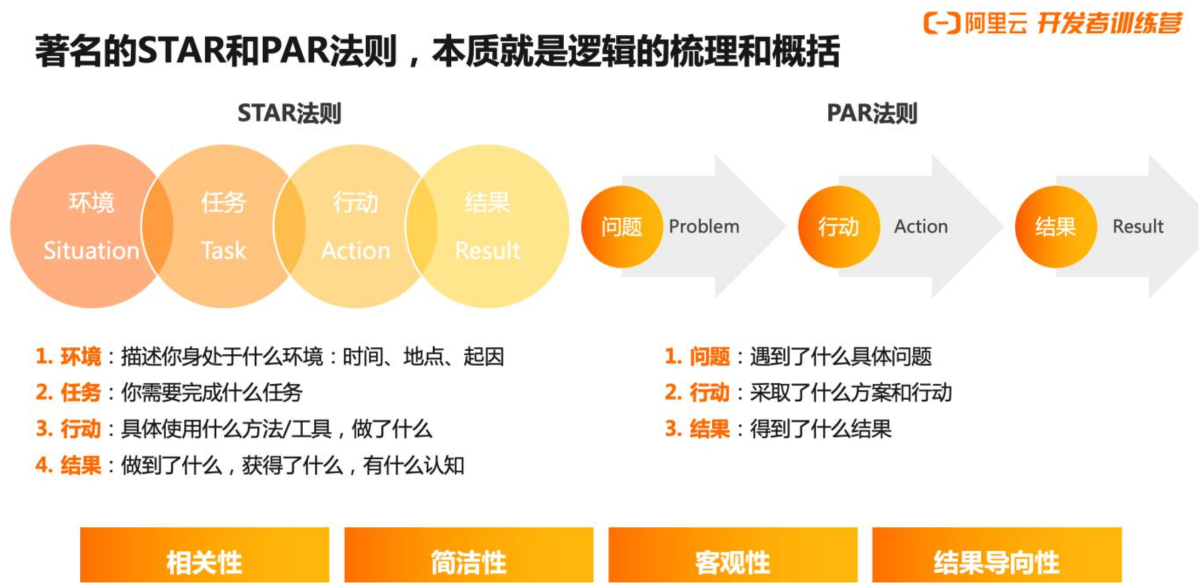
上图模拟了某大学生的经历，如果完全按照时间顺序照搬至简历，它就像一本流水账。通篇只有对工作内容的描述，没有对结果的描述，也没有详细的来龙去脉。

而事实上，所有故事都会有背景，这个背景会引发一系列的问题或目的。在此背景下，你可能会面临非常多的机会，并且设计了一些规划，最终采取行动获取到结果，最后还会总结出一些心得体会。只有按照上述逻辑，故事才会从横向的线性时间轴变成纵向逻辑上的梳理，简历才会变得更加生动。

比如上图参加某智能家居物联网大赛，按照“什么问题、什么行动、得到什么有效结果”的逻辑进行修改：首先针对当前智能家居产品使用情况和硬件设计进行用户调研和市场分析（什么问题），并基于 XX 框架对硬件模块进行改造（什么行动），有效提升了 X%的性能，并获得大赛二等奖（得到何种有效结果）。

改进后的描述比原有的生动很多，信息量也更大，且它里面包含了非常多数据化内容。同时能够让面试官产生好奇心，提出更多问题，促进互相之间的了解和交流。

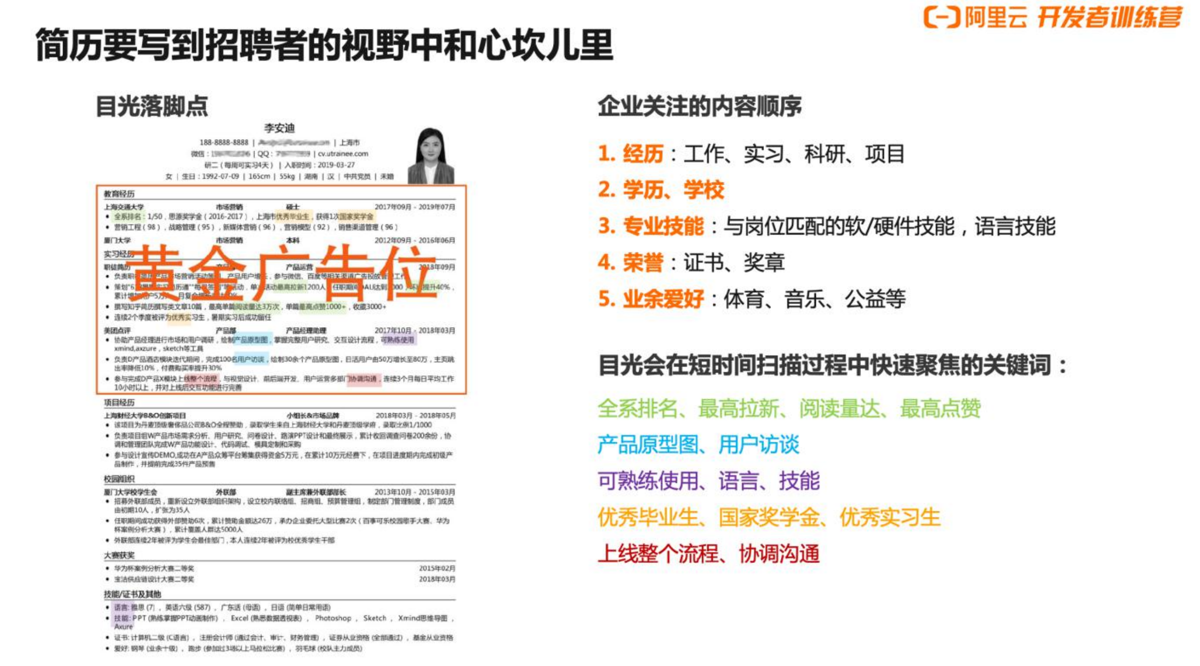
这也是为什么一份好的简历是面试的敲门砖和垫脚石。简历并不是结果，而是故事的开端；它也是一页目录，非常高度地抽象了过往的经验和经历，虽然可能只包含关键词，但是里面的细节能够引起人深入探讨的兴趣。



STAR 法则和 PAR 法则的本质都是逻辑的梳理和概括。

在撰写项目经历的时候，不需加入过多细节，只需要保证项目内容与岗位相关，描述简洁精确即可。此外，描述必须是客观的，可以是客户反馈，也可以是实际使用情况的数据反馈，而不是“我认为如何”。最后的结论必须是结果导向，用实际的结果来证明项目的有效性。

三、适配岗位：简历中一定要涵盖这些信息



面试官看简历时，目光首先会落在页面的上 1/3 或一半的位置，因此这一部分可以看作黄金广告位，所有重要信息都要尽量在这个展位重点突出。

此外，企业或面试官最关注的内容，按重要程度排序如下：

① 经历：比如工作经验、实习经验、科研经验、项目经验。前提还是相关性法则，所列出的经验尽量与岗位有强关联性。

② 学历、学校：比较关注，但不是唯一的评判标准。

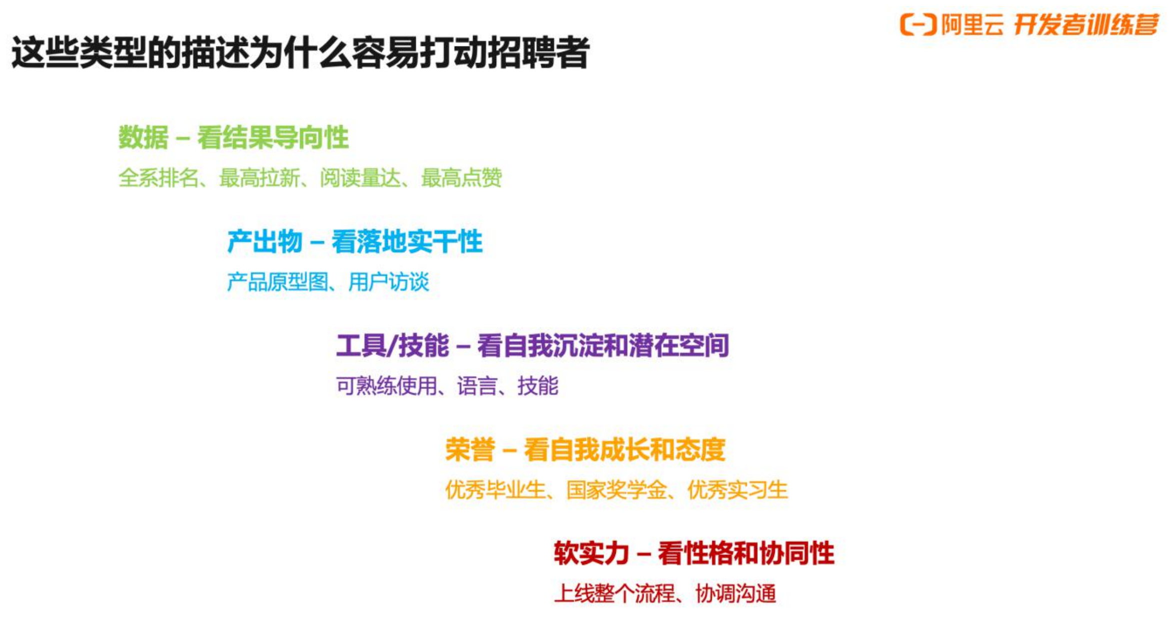
③ 专业技能：与岗位相关的软/硬件技能、语言技能等，不同的岗位有不同的侧重点。

④ 荣誉：证书、奖章等，尽量列出含金量较高的荣誉。

⑤ 业余爱好：业余爱好能够侧面体现求职者的性格和品质。

综上，应该将经历、专业技能相关内容放置于黄金广告位。

与此同时，黄金广告位中应该提供一些能让面试官快速聚焦的关键词，比如全系排名、最高拉新、阅读量、最高点赞，比如产品的原型图、用户访谈，比如可熟练使用、掌握语言技能，比如优秀毕业生、优秀实习生、国家奖学金等。



而上述提到的关键词，背后的本质意味着什么呢？

全系排名、最高拉新、阅读量、最高点赞都是数据，本质上代表应聘者的结果导向性如何，反映他是否能够真正解决问题，并且达到有效结果。

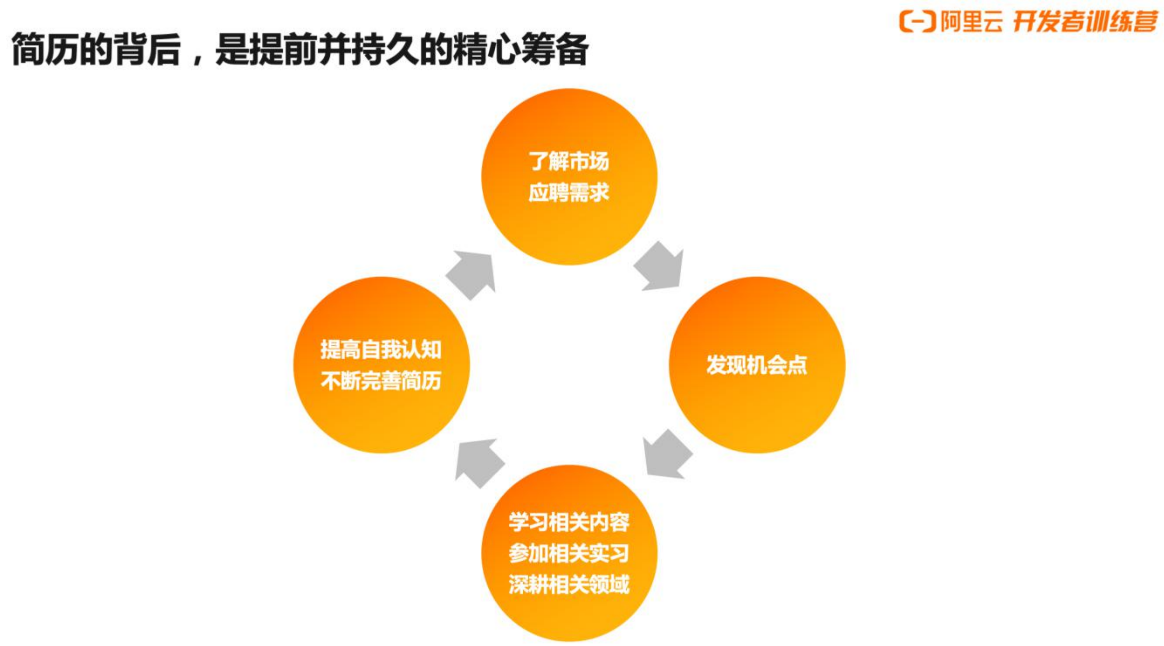
产品原型图、用户访谈代表产出物，反映求职者的参与度、落地实干性。比如很多简历里面会写大型项目，但并没有真正反映求职者具体做了什么工作。那么通过一些具体的产出物，则能够让招聘者看到求职者在项目中的真实角色定位。

可熟练使用、掌握语言代表工具和技能，反映求职者的自我沉淀和潜在空间。应届毕业的求职者只有实习经历，通过这些技能可以看到他在实习过程中沉淀了什么，比如可以熟练地使用 acture 、 sketch 等工具。而语言的技能能够反映未来潜在的空间，比如国际化的项目或外派的机会，可能都会优先考虑语言技能突出的员工。

优秀毕业生、国家奖学金等能够反映求职者的自我成长和工作态度。

上线 XX 流程、协调沟通代表软实力，能够反映求职者的性格和协同性。身处职场，核心就是协同沟通，也包括对整件事的把控以及对未来的预判。

四、Tips：一些技巧



一份优秀的简历必须建立在了解自己并且了解市场需求的基础之上。

首先，提前筹备很重要，要根据市场应聘需求不断更新迭代自己的简历。在了解市场的过程中，要善于发现机会点，能够发现自己与岗位之间的一些共性，并在日常学习相关内容，深耕相关领域。最终提高自我认知，不断完善简历。

细致和用心是一份简历最基本的态度。比如简洁明了的一张纸上有一张干净的证件照，字体对齐、排版工整等，针对国际化岗位可以使用英文表达等。一些特定的岗位比如设计、媒体等创意类行业，也可以适当地考虑用一些个性化的元素来美化简历，往往能够事半功倍，让招聘者在海量简历中快速看到自己。但应聘政府机关、国企、央企等单位，切勿使用非常规化的简历。

求职者一定要破除自己没有优势的误区。你的大学四年或研究生两年一定有所积累，要相信一定有自己非常擅长的部分，所以必须充分认识自己，倾听周围人对你的评价，积极主动地调整消极心态。

是否有工作经验并不是重要因素，求职者拥有与岗位相关性非常强的项目/科研经验也是很大的优势。此外，关于毕业院校，不可否认学校和学历是很多招聘者视线的主要落脚点之一，但这只代表求职者的基础素养，而经验、技能、性格更重要。同时，学习成绩和排名也只是基本功和学习态度的体现，而职场更看重综合素养。

现在是知识融合、要求 T 字型人才的社会，因此专业偏门没关系，求职者应该善于寻找自己的专业与岗位的结合点来凸显自我价值。所以建议大学新生多修一些其他专业的课程来充实自己的技能。

交出一份好的简历的前提，一定对自己和岗位都有充分的认知。因此，在简历中突出自己的优点，找到与岗位的结合点才是重中之重。

第二课看模板：一份基础简历的必含模块有哪些

——罗浩

一份简历的基本模块应包含以下几个部分，其中黄色代表必选项，黑色代表加分项，灰色代表可选项：

阿里云 开发者训练营

总览

基本信息	• 【必选项】传达个人的基本信息，建立联系渠道 • 姓名、手机、邮箱、求职意向、年龄、居住地、求职照等等
教育背景	• 【必选项】直接传达自己的教育和专业背景，间接传达应聘者的岗位适配度和潜力天赋 • 学校、年份、专业、绩点、重点课程、导师、实验室等等；（通常只需填写高中毕业后）
工作/实习经历	• 【必选项】体现自己的实践经验、工作经验、岗位匹配度等 • 时间、公司、岗位、工作内容、工作成果等等；（重点填写岗位相关的经历）
科研/项目经历	• 【必选项】体现自己的专业能力、科研能力、解决问题能力、岗位匹配度等 • 论文、专利、比赛、科研项目、业务项目、项目开发等等；（重点填写岗位相关的经历）
荣誉/获奖经历	• 【加分项】体现学习能力、专业能力、综合素质能力等 • 奖学金、荣誉称号、优秀学生/干、学科竞赛、学术竞赛、创业竞赛、编程竞赛等等
组织/社团经历	• 【加分项】体现领导力、沟通力、实践能力、综合素质能力等 • 组织/社团、年份、职位、工作内容、代表成果等等
其他个人评价	• 【可选项】其他有利于应聘信息的补充 • 技能等级、技能证书、性格测试、自我评价等等

① 基本信息：传达个人的基本信息，与企业 HR 或面试官建立联系渠道。除了基本的姓名、手机、邮箱等，求职意向也非常重要。年龄、居住地和求职照可酌情提供，其中求职照应尽量专业。

② 教育背景：教育背景是应届生比较重要的模块，主要用于传达自己的教育水平、专业背景，也能够间接表达应聘者与岗位的适配度，以及潜力、天赋和学习能力。如果在校期间绩点优秀，建议列出绩点和排名；也可以针对应聘岗位列出比较优秀的相关课程成绩；国内外知名实验室履历或师从著名导师，亦是很重要的加分项。

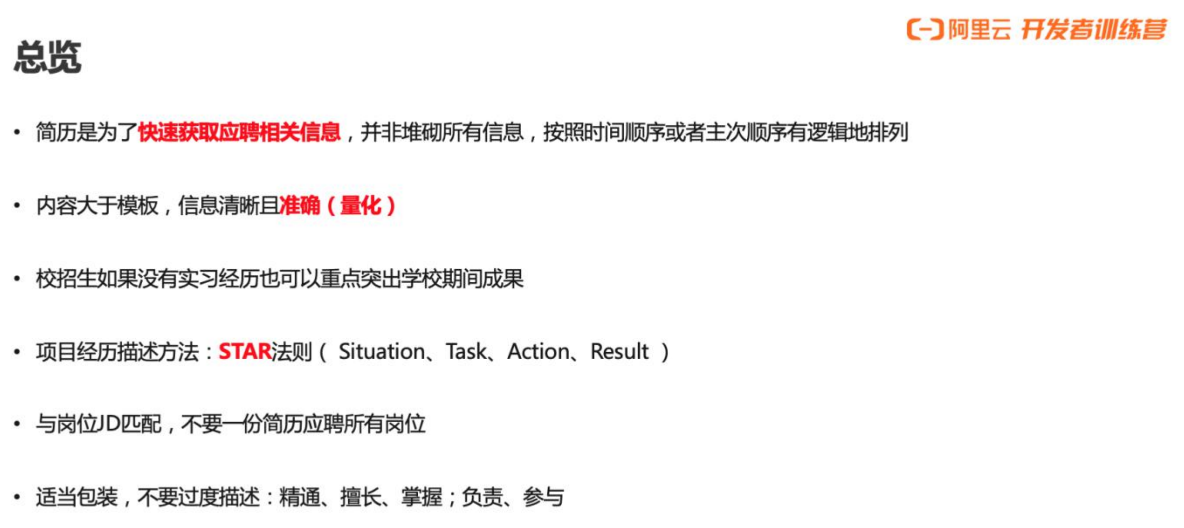
③ 工作/实习经历：主要用于体现求职者的实践经验、工作经验以及岗位匹配度。需要列出实习/工作的公司、岗位以及工作内容和成果，所列内容尽量与求职岗位匹配，无关经历则无须填写。

④ 科研/项目经历：主要用于体现求职者的专业能力，比如科研能力、思维能力、解决问题能力以及与岗位的匹配度，内容可包括发表的论文、取得的专利、参加的比赛以及参与的业务项目等。

⑤ 荣誉/获奖经历：主要用于体现学习能力、专业能力和综合素质，比如奖学金、荣誉称号、学科竞赛、学术竞赛、创业竞赛、编程竞赛等。

⑥ 组织/社团经历：主要用于体现领导能力、沟通力和实践能力，内容包括参与的学生组织或社团、担任的职位、工作内容以及成果。

⑦ 个人评价：除上述内容外，其他有利于应聘的信息，比如技能证书、技能等级等。



简历的作用是帮助面试官快速获取应聘者相关信息，制作简历也应该以此为目标。制作简历的关键点有如下几个方面：

① 尽量按照时间顺序或主次顺序有逻辑地排列，避免将过多个人信息堆砌至简历中。

② 内容重于模板，信息清晰、准确，使用量化方式描述最佳。

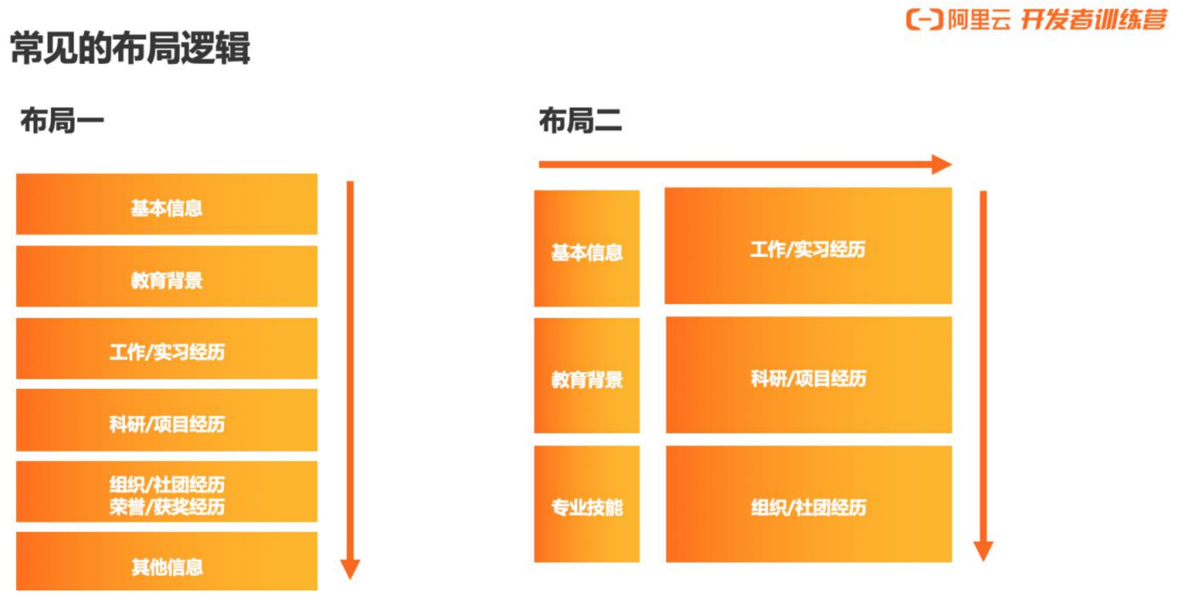
③ 无工作经历的应届生，可着重突出在校期间取得的成果，比如科研成果、项目比赛，或能够反映个人能力的社团组织活动。

④ 项目经历的描述需要遵循 STAR 法则。

⑤ 简历内容应与求职岗位相匹配，有针对性地突出相关重点内容，不建议用一份简历海投所有不同岗位。

⑥ 可适当包装，但不要过度描述，不可夸大其词，比如是负责还是参与？精通还是掌握？

一、常见的布局逻辑



较为常见的布局逻辑一般如上图两种，图中箭头表示面试官目光/注意力的移动趋势。

左侧布局为从上到下的线性逻辑，从上到下的信息量逐渐下降。因此建议越重点的信息越靠前，比如基本信息、教育背景。

右侧双栏布局的重要性一般为从左到右，再从上到下。因此建议左侧从上到下分别为基本信息、教育背景、专业技能，右侧从上到下分别为工作/实习经历、科研/项目经历、组织/社团经历。

二、教育背景

个人信息中，如果科研/工作成果颇丰，无法在简历内完全展示，则可在简历中附上个人主页信息，使得面试官能够更全面地了解自己。教育背景一般建议由近及远，比如先写博士学习经历，再写研究生学习经历，需要列出年份、学校、专业以及擅长的专业方向，方便面试官更准确地判断应聘者与岗位的匹配程度。此外，如果绩点优异，排名靠前，将其列出可成为很好的加分项；否则，可不展示此方面信息。与此同时，如若整体成绩普通，但与应聘岗位对口的某专业成绩突出，也可在简历中列出作为加分项。

总而言之，尽可能挑选亮点进行展示，其他方面可适当地予以隐藏。

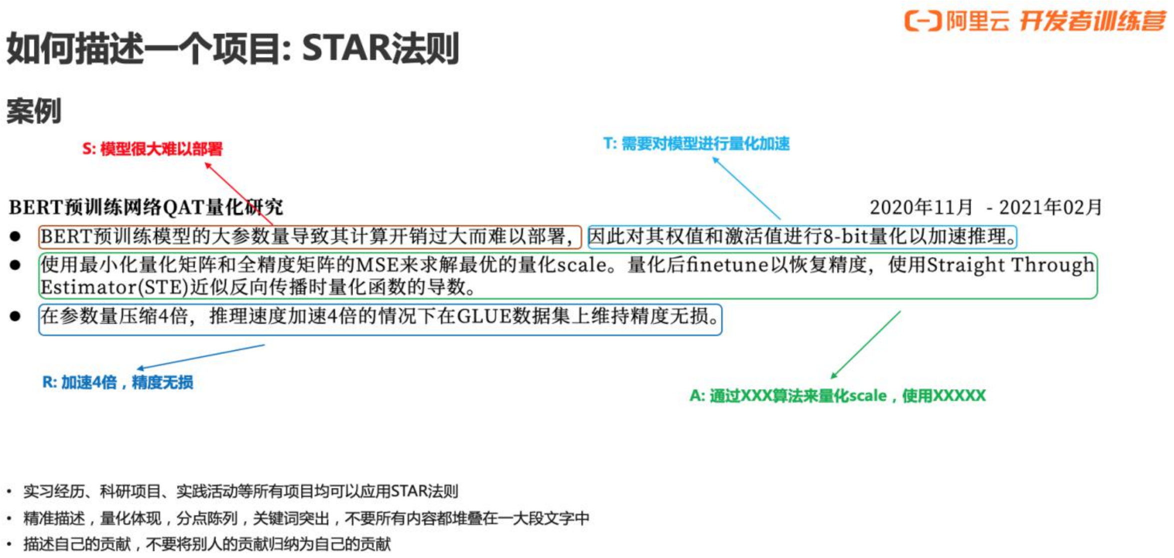
三、如何描述一个项目：STAR 法则

STAR 即 Situation、Task、Action、Result。

- Situation：项目发生的背景。
- Task ：项目的任务以及要达到的目标。
- Action：采取何种方案完成了任务。
- Result：使用量化方式，通过数字、数据描述最终取得的结果。

如何判定是否很好地描述了项目？主要有以下三点依据：

① 应描述实际行为，而非个人观点。
② 应描述自己的行为，而非他人的行为。
③ 应描述具体事件，而非概括总结。



上图为一个项目描述的优秀案例。描述精炼、表达精确，简单通过 3 点即完成了全面描述。按照 STAR 模型拆解，其中 S 为：模型很大，难以部署；T 为：需要对模型进行量化加速；A 为：通过 XXX 算法来量化 scale，使用 XXXX；R 为：加速 4 倍（量化描述），精度无损。在进行 Action 描述时，建议以动词开头，比如使用、选择、采用等。

总之，项目描述要避免文字过多、内容宽泛、表达累赘，要尽量精准，尽量分点陈列，不同的逻辑内容用不同的点予以区分，也可重点突出与岗位相关的技能。

此外，简历内应只描述自己的贡献，如若将他人贡献归为己用，很可能会在面试官的追问下暴露问题，适得其反。

除了描述项目，STAR 法则同样适用于实习经历、科研项目、社团组织活动等。

四、简历要向 JD 对齐

阿里云 开发者训练营

简历要向JD对齐

职位描述

阿里巴巴广告/推荐/搜索引擎平台支持包括淘宝、天猫、菜鸟、优酷乃至海外电商在内整个集团的推荐与搜索的业务，也支撑集团的商业营销平台阿里妈妈，同时也负责阿里云的搜索和推荐产品。我们的技术团队致力于深度学习从特征计算到训练及预估引擎端到端的平台建设(XDL)，包括当前重点发展的图表征学习，正在定义大数据AI技术的未来；我们支持各种深度学习网络的灵活拆分，支持超TB的模型，驱动异构计算和实时计算的发展，不断追求效率的极致；更重要的是，我们还拥有多项领先的算法技术，是阿里巴巴技术驱动商业变革的核心引擎。与该领域密切相关的技术方向：统一的索引/图/模型存储 召回/排序/预测的图化执行 在线图计算 路径索引与检索 在线引擎Serveless 图表征学习与向量匹配 全链路算法迭代平台 DL特征计算与建模框架 DL训练与预测加速 端上智能 结构化搜索 图像搜索 搜索与推荐云服务

职位要求

1、本科及以上学历，计算机、数学、电子工程、通信等相关专业；
2、有极佳的工程实现能力，精通C/C++、Java、Python等至少一门编程语言；
3、良好的数据敏感能力、较强的逻辑分析能力；
4、热衷于数据结构和算法、在ACM大赛成绩优异者优先；
5、有实际成果并发表在国际顶级会议、期刊者优先；
6、熟悉常用机器学习算法，有linux下开发经验的，大规模数据处理经验优先。

同时，我们还希望你：
1、学习能力强，对新事物保有好奇心，并能快速适应新环境；
2、良好的沟通能力和团队协同能力；能与他人合作，共同完成目标；
3、对所在领域有热情，相信方法总比困难多，善于独立思考并反思总结。

写简历时，可以针对岗位描述的重点内容来展开，不要用一份简历海投所有岗位。若擅长岗位描述中的某个技能，可尽量全面地描述。此外，如若技术方面的技能不够突出，可适当增加一些主观技能的描述，比如学习能力、沟通协调能力以及独立思考能力等。

五、成果展示

阿里云 开发者训练营

成果展示

- 论文专利等科研成果给出作者排序、成果等级、影响力、价值等

Hao Luo, Youzhi Gu, Xingyu Liao, Shenqi Lai, Wei Jiang. **Bag of Tricks and A Strong Baseline for Deep Person Re-identification**. CVPR2019 Workshop, Oral. (Github star 1.8k, Citation 500+)

罗浩, 张弛. 局部目标重识别方法、装置及系统[P]. 北京：CN109214366A, 2019-01-15.
罗浩, 张弛. 行人重识别网络的训练及基于其的行人重识别[P]. 北京：CN108875487A, 2018-11-23.
罗浩, 张弛. 重识别网络的训练、重识别方法、装置和系统[P]. 北京：CN108108754A, 2018-06-01.

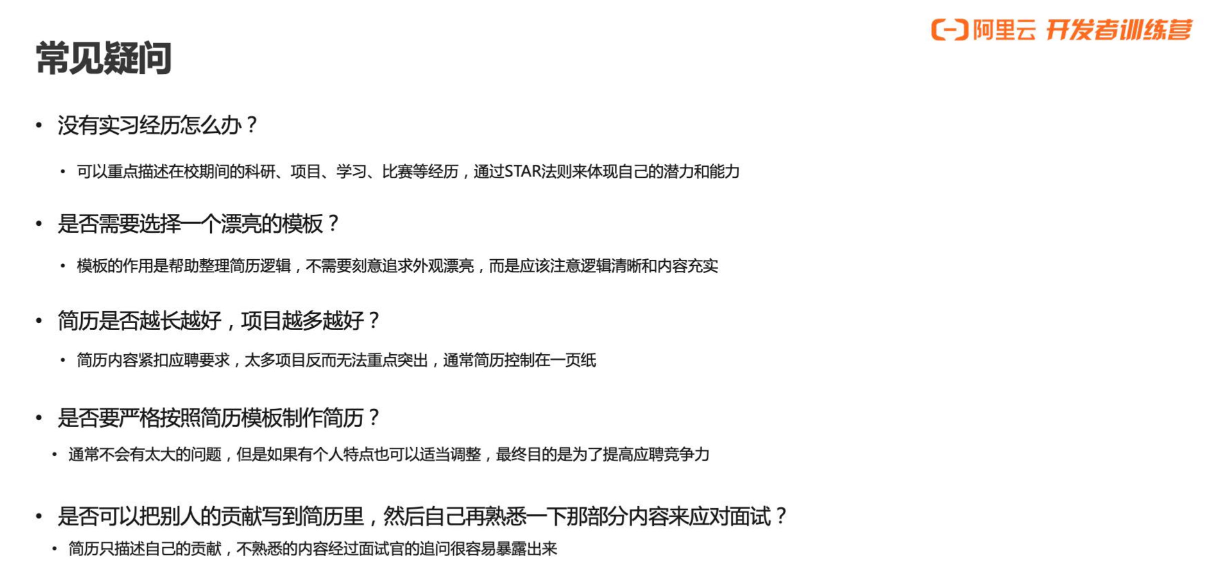
- 比赛、奖学金等尽量给出具体获奖比例和贡献

2019	云从科技人头计数算法竞赛	冠军	指导老师
2018	FashionAI 全球挑战赛——服饰关键点定位	41/2322	队长
2015	浙江大学学生干部最高荣誉唐立新优干奖学金（全校本硕博 10 名）		
2015	浙江大学本科生百篇特优毕业论文		
2015	浙江大学控制学院最高荣誉春晖奖学金（3/234）		
2015	浙江省优秀本科毕业生		

关于论文专利，除了列出论文/专利的题目，还应列出作者排序、成果等级（期刊等级）或影响力、价值等信息，此处应尽量罗列求职者本人在其中贡献较大的论文。此外，若论文发表的期刊等级不高，但后续被证明非常有价值，比如引用量超过多少、代码在 github 获得了多少 star 等，亦是论文价值的佐证。比赛或奖学金也可在此予以展示，需要列出比赛所获成绩、参与身份、贡献比例等。

如上图中，参与 FashionAI 比赛所获名次为 41 名，初看并非优秀成绩，但以 41/2300 的形式表达后，即能完全反映成绩水平。

六、常见疑问



1）没有实习经历怎么办?

对于应届生而言，实习经历并非必需。若无实习经历，可重点描述在校期间的科研、项目、比赛等经历，并通过 STAR 法则来体现自己的潜力和能力。

2）是否需要选择一个漂亮的模板?

模板的作用是帮助整理简历逻辑，不需要刻意追求外观漂亮，而应更注重逻辑清晰和内容充实。此外，如果是设计类岗位，漂亮的模板也许会成为加分项。

3）简历是否越长越好，项目越多越好?

简历内容应紧扣应聘要求，过多与求职岗位无关的项目会导致无法突出重点。通常建议简历控制在一页纸以内，并重点描述与岗位相关的项目。

4）是否要严格按照简历模板制作简历？

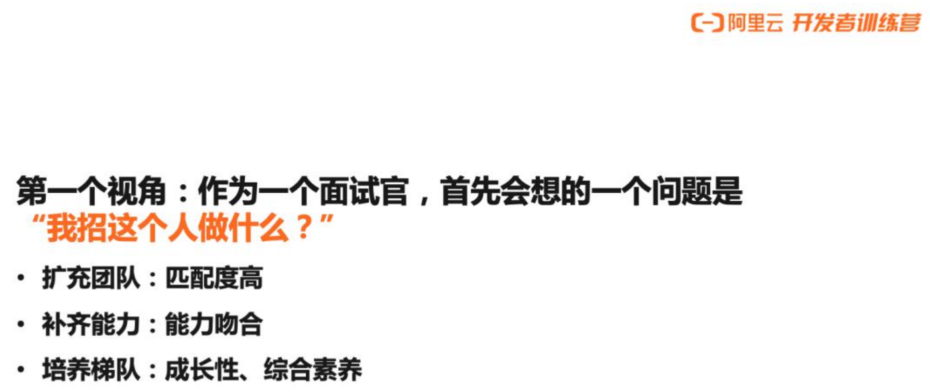
不需要，可以根据实际应聘岗位做针对性的调整。不重要或与岗位无关的模块可删除，也可额外增加模板上没有但比较重要、有助于提高竞争力的模块。

5）是否可以将别人的贡献写入简历？

不建议。将不熟悉或没有亲自参与的内容写入简历，容易在面试官的追问下暴露，导致面试官主观上对求职者的印象大打折扣。因此，应该尽量避免此类投机取巧、比较冒险的行为。可以适当包装，但不能将他人成果挪为己用。

第三课找亮点：简历中如何挑选自己最有竞争力的经历

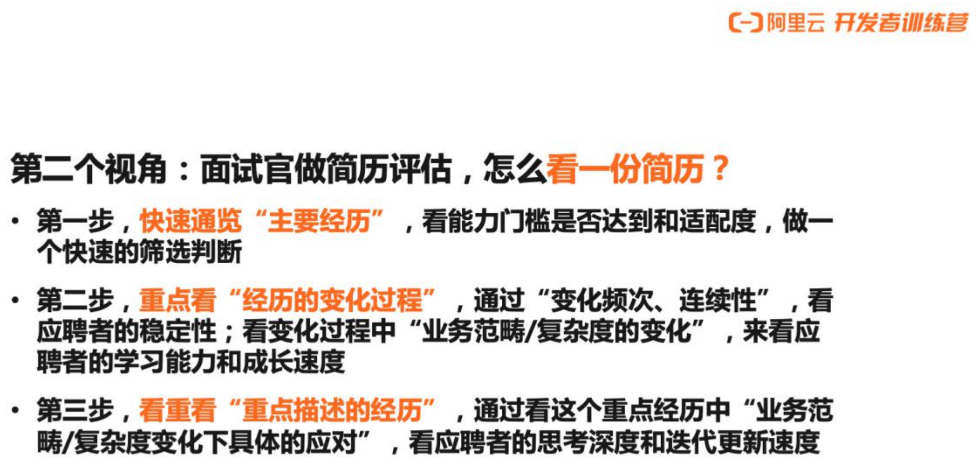
——杨军



企业招聘的常见目的一般有三个，分别是扩充团队、补齐能力以及培养梯队。

因此，求职者写简历之前，首要任务是了解岗位的招聘诉求。扩充团队一般要求求职者能快速上手投入工作，因此培养周期相对偏短，对应聘者的过往经历、背景、能力要求比较高；补齐能力一般指求职者的能力是否刚好吻合岗位当前所缺；培养梯队指培养接班人，比如管培生，除了看中求职者当前与岗位的适配度之外，更关注其成长性以及综合素养。

因此，求职者应该有针对性地挑选与招聘目的相匹配的经历写入简历中。



面试官拿到一份简历后，一般会通过三个步骤对简历进行评估：

第一步：快速通览“主要经历”。通过主要经历判断应聘者的能力门槛是否达到岗位要求，以及求职者与岗位的适配度。

第二步：重点看“经历的变化过程”。通过经历的“变化频次、连续性”来判断应聘者的稳定性；通过经历的“业务范畴、复杂度的变化”来判断应聘者的学习能力和成长速度。

第三步：着重看“重点描述的经历”。通过重点经历中的“业务范畴、复杂度变化下具体的应对方式”来判断应聘者的思考深度和迭代更新速度。

综上，一份简历应该使用清晰的结构描述每一段经历，使面试官能够快速判断应聘者的工作内容发生了何种变化。与此同时，工作经历变化的过程中，应聘者本人发生了何种变化也是面试官关注的重点。

因此，求职者应在简历中对变化过程进行详细描述。如果是正面结果，可描述其中付出的努力与做出的改变；如果是负面结果，可描述从此经历中获取到的经验教训以及对自己职业规划的反思等。

如果工作更换频次较高，则容易成为扣分项。因此建议详尽描述高频更换工作的原因，为自己争取机会，加深与面试官的交流，使面试官能够给予客观判断。

面试官/未来主管最担心的点在于应聘者的“落地风险”。是否存在落地风险，主要从以下三个方面进行考察：聪明、皮实乐观、自省。

第一，聪明不是指智商或情商，而是应聘者的能力是否能够被有效迁移，以及迁移速度如何。

其中硬能力指专业深度以及获取知识的速度和学习方法，主要考察求职者在日常工作中是否能够进行方法论的沉淀，变成未来工作中的通用解决方式，以提升流程效率和安全性。举个例子，比如某负责业务流程设计运营的员工，从日常的“上报销售预测”流程中，提炼出了“前置半步”的工作方法并予以推广，使员工能够有效安排当前工作以及规避未来风险。

软能力指求职者心态是否足够开放，是否愿意主动学习更多元化、多维度的新业务。

第二，皮实、乐观指能否以很好的心态应对愈发复杂的工作环境与伙伴。

真正的乐观是在充分客观、理性地了解当下真实情况后，依然保持好奇心和乐观向上的精神，勇于接受挑战并享受过程。

比如在面对创新业务时，迷茫和痛苦几乎是必经之路。需要面对公司基因与新业务的差异，还需要解决主管与自己对新业务理解和认知的差异等。求职者应该理性、冷静地面对问题并解决它，最终从挑战中获得巨大成长。

真正的皮实是无论面对赞扬还是质疑，内心都坚定、笃定，并且有清晰的自我认知。比如，与领导意见不一致时，能够客观理性地分析，心平静气地沟通交流，彼此说服。

因此在简历中，也可加入上述类型的经历，加深面试官对自己的了解。

第三，自省指在日常工作中，是否有对过往所做工作的反思，是否能更新迭代自己的工作方式以面对未来可能出现的风险。这是一种由自己发出、自我感知的能力。

几乎所有的面试中，面试官都会提问：如果重新负责某项工作，你会如何思考并改进？ 因此，建议在重点描述的经历里，增加对于此类经历的复盘和反思。

综上，求职者可以从三个方面来制作简历：

① 明确岗位招聘的诉求，是扩充团队、补齐能力还是培养梯队？再针对不同的诉求在简历中体现相吻合的点。

② 将个人经历描述以结构化、清晰的方式展现，并详尽描述变化过程以及应对变化的举措和反思总结。

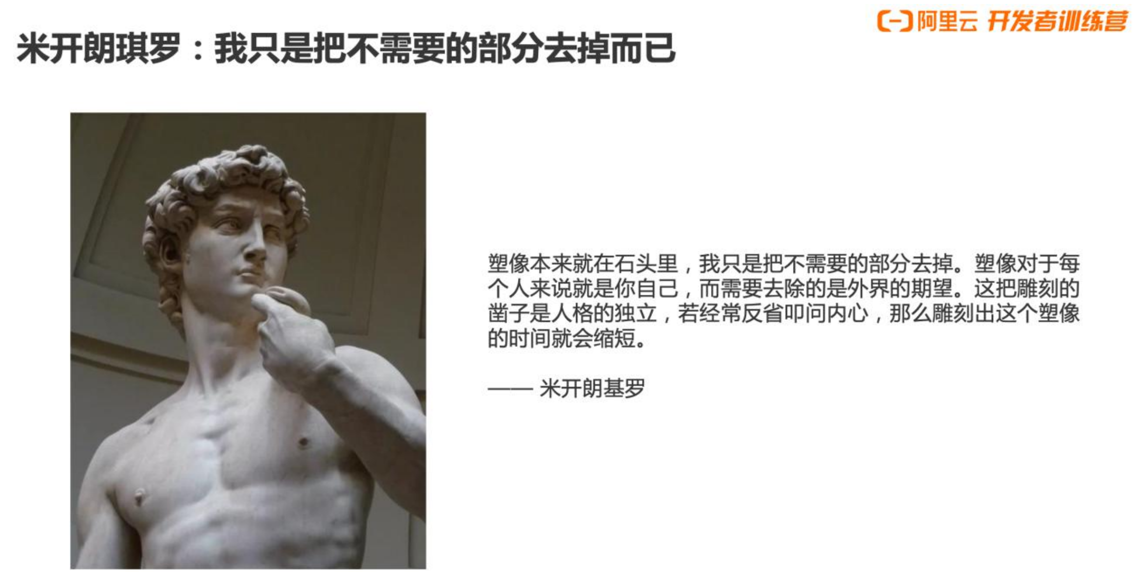
③ 展现并突出自己能够保障有效落地、规避落地风险的品质，比如聪明、乐观、皮实、自信等特质。

总而言之，面试官希望在简历中看到的是一个鲜活的求职者，而不是一份 AI 机器人的说明书。

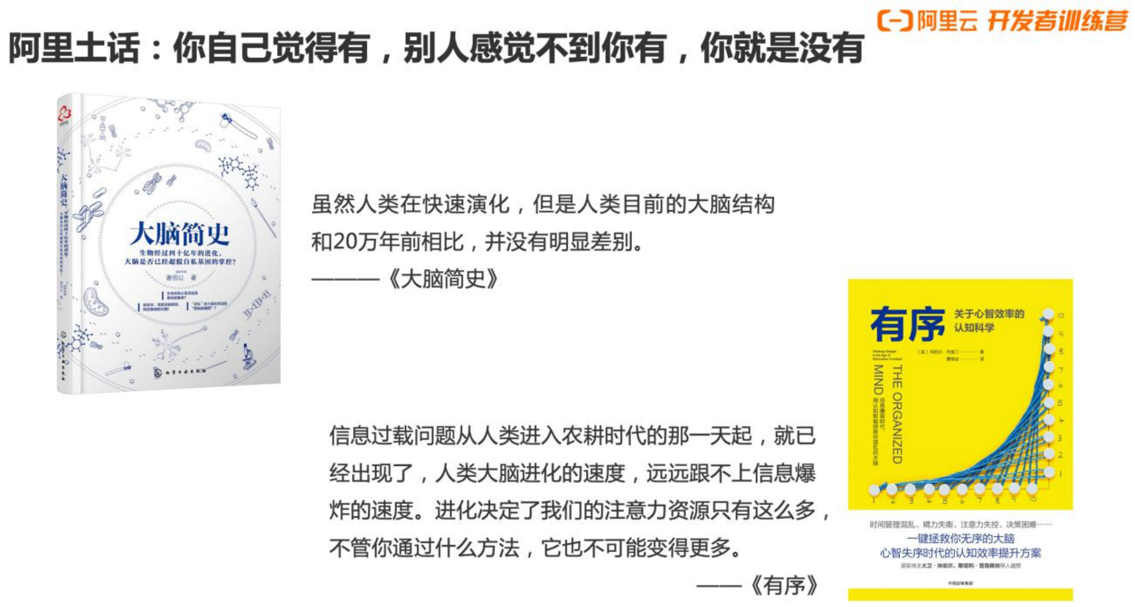
第四课建信任：如何描述经历能有效提升说服力

——陈敏媛

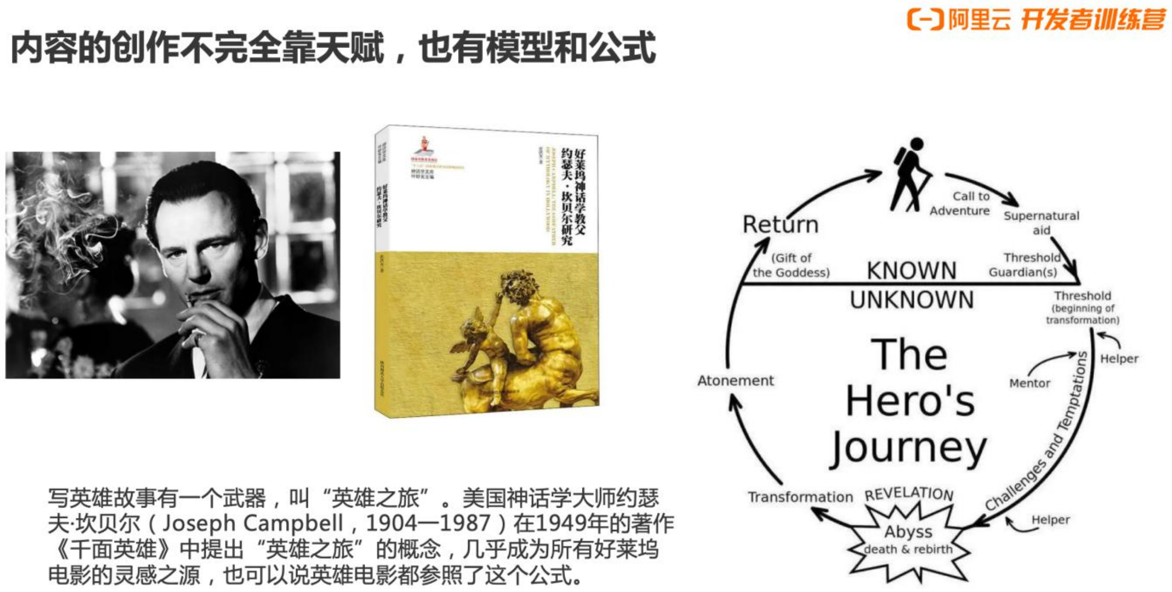
为什么写简历和面试需要反复打磨？这背后其实是一道数学题。每个面试官在拿到一份简历后，内心都会有一个量化的数字，表示其有多大意愿花时间与求职者做沟通，以及求职者与岗位的匹配程度。反复打磨简历就是为了提升面试官心中的这个数字。



所谓打磨，并不是无中生有，而是去掉一些不需要的部分，再对亮点精雕细琢。



人脑是一个非常懒惰的器官，人的注意力非常稀缺和有限。因此求职者写简历时，要尽可能地呈现有序的数据和文字，让面试官的大脑可以更快接收到信息，从而察觉到你的亮点。



而内容的创作并不完全依靠天赋，也存在一些模型和公式。其中有一个著名模型“英雄之旅”，由美国的神化学大师坎贝尔在 1949 年《千面英雄》中提出。只需按照英雄之旅的 12 个步骤，即可设计出一个好故事。这也成为了很多好莱坞电影的创作灵感，比如哈利波特、星球大战、黑客帝国、蜘蛛侠、狮子王、战狼等，都套用了此模型。

英雄之旅的模型也非常适用于在面试和简历中描述职场故事。

第一幕：英雄出发。

英雄通常来自于普通的世界，就像马上要步入职场的普通大学生或刚工作几年的求职者。冒险的召唤即在某个时机遇到了某种机会和挑战，此时他的内心可能充满排斥、怀疑和不自信。随后，他受到前辈/朋友的鼓励，于是越过了第一道边界，迈出了第一步。

第二幕：被传授奥秘。

前进的过程中必定会面对考验和敌人，也会遇到共克难关的伙伴。在探索的路上前进了一步之后，会出现更核心的磨难，此时他会遭受巨大的打击。但如果坚持到最后，则能得到最终的奖赏。

第三幕：英雄归来。

成功之后，他能获得此前不曾具备的能力。随后进行反思总结，思考一些更深层的问题，最后总结出通用的经验。

简历中可以使用 STAR 模型（Situation、Task、Action、Result）将故事重新打磨。

Situation：项目背景。任何一家公司都会考虑投入产出比，因此需要强调项目的重要性，是否生死攸关、非做不可。

Task：项目的目标。对项目目标的描述尽可能量化，用数据来表达，即做到什么样的程度则代表成功。

Action：实现项目的具体行动。此处并非罗列流水账，不需要面面俱到，应重点描述里程碑式事件。

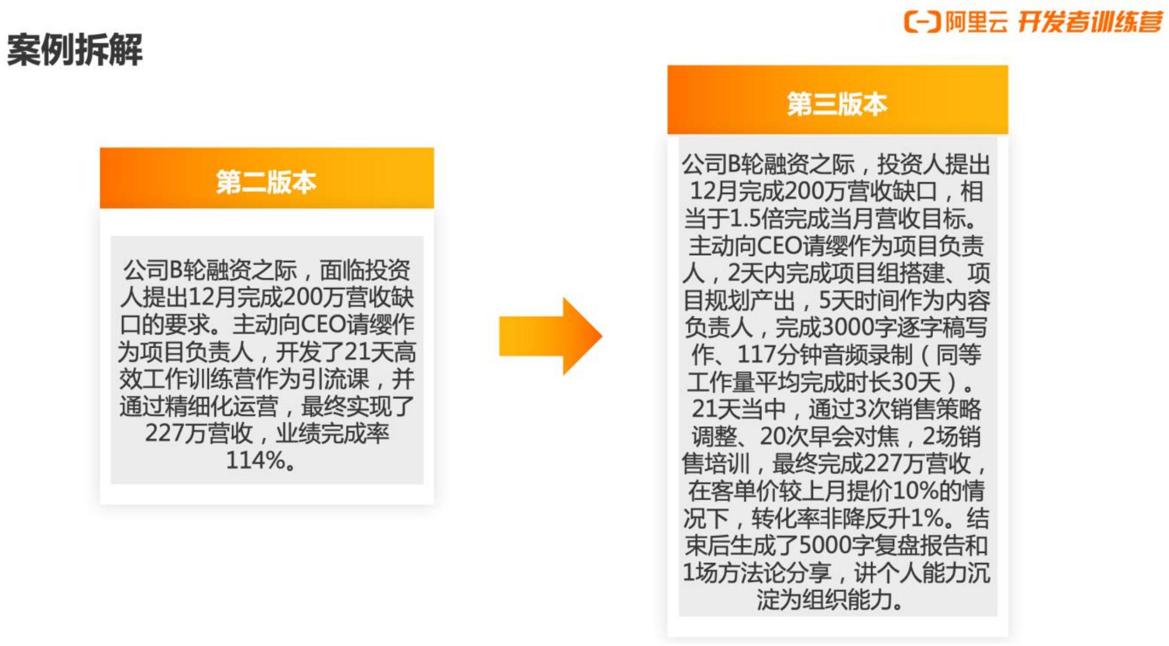
Result：结果。结果需要与目标进行对比以体现是否成功。此外，还需要交代自己的贡献度，是带领团队一起完成的，还是在团队中扮演某个角色去完成的？此处建议如实描述，不可夸大自己的贡献度。

以下为项目描述案例拆解：

对于上图第一版本，面试官没有亲历项目，从他的角度可能无法体会其中的价值。因此，需要交代清楚：项目背景（重要性）、项目目标以及过程中遇到的挑战。

修改后的第二版本中，“公司面临 B 轮融资之际，投资人提出 12 月完成营收 200 万的目标”交代了项目背景，体现了项目目标，更体现了项目的关键性和重要性；“业绩完成率 114%”体现了项目结果。

然而，针对第二版本，面试官心里可能依然存在一些疑问：项目的挑战和难度是何种等级？过程中你扮演了什么角色？如果换人做，是否也可以成功甚至完成得更好？你成功了以后，能否带领其他同事成功？



针对上述问题，可以通过量化的方式，用数据的对比来更清晰地体现工作价值。

第三版本中，首先交代 200 万营收的概念，即 1.5 倍完成以往月营收目标。

其次，用量化的方式交代具体开展的工作以及工作效率：用 7 天时间完成了正常情况下 30 天的工作量。前 2 天作为项目负责人搭建核心团队以及负责项目管理，后 5 天作为专业的内容从业者快速产出内容，包括逐字稿和音频录制。通过 30 天和 7 天的对比，以及前后工作角色的跨越，体现自己的不可替代性。

而后，通过 3 次销售策略的调整、20 次早会对焦、两场销售培训，最终完成了 227 万营收。通过展示过程数据，表明项目不是一蹴而就，不是做好规划之后水到渠成，而是通过在过程中同时主管内容和销售，每日早会，不断调整销售策略、梳理卖点，最终完成业绩，并在客单价较上月提升 10% 的情况下，转化率非降反升 1%。

最后，生成 5000 字复盘报告，进行一场方法论的分享，将个人能力沉淀为组织能力。

阿里非常讲究员工能否一次性将事情做成功，以及能否帮助更多的人，让他们也一次性将事情做成功。这样才能产生规模化的效应，才可以让个人的价值变为组织的沉淀。

上图为 IT 相关案例，供读者参考。